

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI LEMBAGA  
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI AL-QUR'AN (PAUD-Q)  
KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

Lutfi Sambudi

17170045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**

**November, 2021**

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI LEMBAGA  
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI AL-QUR'AN (PAUD-Q)  
KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam  
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Diajukan oleh:

Lutfi Sambudi

17170045



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI LEMBAGA**  
**PENDIDIKAN ANAK USIA DINI AL-QUR'AN (PAUD-Q)**  
**KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**LUTFI SAMBUDI**

**NIM. 17170045**

Telah Diperiksa dan Disetujui pada Tanggal 12 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,

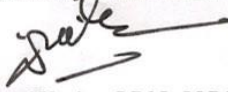


**Muijahid, M.Ag**

**NIP. 19750105 200501 1 003**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



**Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd**

**NIP. 19781119 200604 1 002**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI LEMBAGA  
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI AL-QUR'AN (PAUD-Q)  
KARANGPLOSO MALANG**

**SKRIPSI**

Dipersembahkan dan disusun oleh  
Lutfi Sambudi (17170045)

Telah dipertahankan di depan penguji pada Tanggal 9 November 2021 dan  
dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu  
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang  
Devi Pramitha, M.Pd.I  
NIP. 19901221 201903 2 010

:

Sekretaris Sidang  
Muitahid, M.Ag  
NIP. 19750105 200501 1 003

:

Dosen Pembimbing  
Muitahid, M.Ag  
NIP. 19750105 200501 1 003

:

Penguji Utama  
Dr. Muhamad Amin Nur, M.A  
NIP. 19750123 200312 1 003

:

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Segala syukur kupanjatkan kepadamu ya Allah, karena telah memberikan rahmat serta hidayah kepada saya sehingga segala usaha yang selama ini saya lakukan untuk menyelesaikan skripsi ini bisa terlaksana. Terimakasih telah menghadirkan orang-orang baik disekeliling saya. Merekalah yang selalu memberi semangat, doa dan dukungan sehingga saya kuat dan yakin bisa menghadapi berbagai cobaan dan rintangan yang saya hadapi. Sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari zaman kebodohan. Karya sederhana ini akan saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercintaku Bapak Syaifullah dan Ibu Titin yang selalu mendoakanku disetiap sujudnya, yang selalu membimbing, mendidik dan memberikan dukungan disetiap momen-momen penting dalam hidupku. Serta Pak De saya Dr. Ir. Masyhuri Mahfudz, M.S yang ikut serta membimbing, mengarahkan dalam pembuatan skripsi saya. Terimakasih untuk segala pengorbanan dan didikannya sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik-adik ku tersayang, yang telah mendoakan dan mendukungku sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Mujtahid, M.Ag. selaku dosen pembimbing saya. Terimakasih telah sabar membimbing saya dari awal pembuatan skripsi hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan harapan. Terimakasih atas segala ilmu pengetahuan yang telah bapak berikan kepada saya. Semoga bapak dan keluarga selalu dalam lindungan Allah.
4. Untuk teman-teman terbaik saya: Rita, Fatin, Intan, Aida, dan Arjun yang tidak pernah bosan untuk menyemangati, mendukung dan turut mendoakan saya. Semoga kalian diberi kesehatan dan kemudahan untuk menggapai cita-cita.

5. Untuk teman-teman alumni pondok: Minyi, Nopal, Bergun, Jupar, Bocil, Acing, dan Apoy. Terimakasih telah menjadi pendengar yang baik untuk setiap ceritaku. Semoga sukses dan sehat terus buat kalian.
6. Teman seperjuangan dan seangkatan MPI 17. Terimakasih sudah menjadi bagian dari hidup saya. Terimakasih juga untuk segala bentuk dukungan dan do'a yang telah kalian berikan.

## MOTTO

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَىٰ

*Artinya : “dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”*

( Q.S An- Najm: 39 – 41)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

Mujtahid, M.Ag  
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

---

## **NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi Lutfi Sambudi  
Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Malang, 12 Oktober 2021

Yang Terhormat,  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang  
di  
Malang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	: Lutfi Sambudi
NIM	: 17170045
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Dosen Pembimbing



**Mujtahid, M.Ag**

**NIP. 19750105 200501 1 003**



#### **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 13 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



Lutfi Sambudi

NIM. 17170045

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Melihat lagi Maha Memberi Pertolongan dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penelitian skripsi ini peneliti susun untuk memenuhi tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan. Pada penelitian skripsi ini peneliti menyajikan tentang **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur’an (PAUD-Q) Karangploso Malang”**

Peneliti sampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang sebesar besarnya terhadap banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, baik berupa bimbingan, maupun dorongan semangat yang bersifat membangun sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. dan Khususnya kami menyampaikan ucapan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Ali, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Mujtahid, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing saya dari awal pembuatan skripsi hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan harapan

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Hanya ucapan terimakasih sebesar-besarnya yang dapat peneliti sampaikan, semoga doa serta bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah yang diterima di sisi Allah SWT. Sebagai seorang manusia biasa, peneliti tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dikemudian hari. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Malang, 12 Oktober 2021

Peneliti,

Lutfi Sambudi

NIM. 17170045

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab–Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158 tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	هـ	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ,
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

### B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

### C. Vokal Diftong

أَوْ = aw

أَيَّ = ay

أُو = û

إَيَّ = î

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	8
Tabel 1.2 Originalitas Penelitian .....	10
Tabel 3.1 Kategori Respon Skala .....	33
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	33
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Mutu Sekolah .....	34
Tabel 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia .....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Variabel Mutu Sekolah.....	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Sekolah.....	41
Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana Sekolah.....	53
Tabel 4.2 Mean dan Standar Deviasi Hipotetik ManajemenSumber Daya Manusia .....	55
Tabel 4.3 Kategorisasi Tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia .....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia .....	56
Tabel 4.5 Mean dan Standar Deviasi Hipotetik Mutu Pendidikan .....	58
Tabel 4.6 Kategorisasi Tingkat Mutu Pendidikan .....	59
Tabel 4.7 Deskripsi Tingkat Mutu Pendidikan.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X).....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutu Pendidikan (Y).....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	62

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas .....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	67
Tabel 5.1 Hasil Penelitian .....	75

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian .....	84
Lampiran 2 Surat Keterangan Sekolah .....	85
Lampiran 3 Instrumen Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	86
Lampiran 4 Instrumen Penelitian Mutu Pendidikan .....	88
Lampiran 5 Hasil Skor Responden Variabel X .....	90
Lampiran 6 Hasil Skor Responden Variabel Y .....	91
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	92
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	99
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	104
Lampiran 10 Data Responden .....	105
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian.....	106
Lampiran 12 Bukti Konsultasi.....	108
Lampiran 13 Biodata Mahasiswa .....	109

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>viii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
H. Sistematika Pembahasan .....	8



<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
1. Pengertian Manajemen .....	10
2. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	12
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
4. Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
B. Tinjauan Tentang Mutu Pendidikan .....	15
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	15
2. Standar Mutu Pendidikan .....	16
3. Faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan .....	20
C. Penelitian Yang Relevan .....	22
D. Kerangka Berfikir .....	25
E. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Lokasi Penelitian .....	27
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	27
C. Variabel Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Data dan Sumber Data .....	29
F. Definisi Operasional Variabel .....	30
G. Instrumen Penelitian .....	31
H. Teknik Pengumpulan Data .....	34
I. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
J. Analisis Data .....	42
K. Prosedur Penelitian .....	50

<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	52
B. Deskripsi Data .....	54
1. Analisis Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso .....	54
2. Analisis Deskriptif Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso .....	57
3. Analisis Deskriptif Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.....	60
C. Uji Persyaratan Analisis .....	62
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	64
<b>BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>69</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.....	69
B. Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso .....	71
C. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso .....	73
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	77
C. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## ABSTRAK

Sambudi. Lutfi, 2021. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Skripsi: Mujtahid, M.Ag

---

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan*

Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam mengupayakan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang berkaitan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah sebagai sumber daya yang vital. Ketika pengelolaan manajemen sumber daya manusia disuatu sekolah dikatakan memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi mutu sekolah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan anak usia dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso (2) Bagaimana mutu pendidikan di lembaga pendidikan anak usia dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso (3) Apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di lembaga pendidikan anak usia dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, dengan sampel berjumlah 20 sampel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan koefisien determinasi dan uji regresi linier sederhana, menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 26.0 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Manajemen sumber daya manusia di PAUD-Q Karangploso dikategorikan tinggi (2) Mutu pendidikan di PAUD-Q Karangploso dikategorikan tinggi (3) manajemen sumber daya manusia berpengaruh sebesar 8,1% terhadap mutu sekolah PAUD-Q Karangploso. Sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel manajemen sumber daya manusia (X) terhadap variabel mutu sekolah (Y).

## ABSTRACT

Sambudi. Lutfi, 2021. *The Effect Human Resources Management on the Improving School Quality at the Institution early childhood Education Al Quran Karangploso Malang*, Department Islamic Education Management, Faculty Education and Teacher Training, Islamic University state Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Mujtahid, Magister Religion.

---

Keywords: *Human Resources Management, School Quality*

The Human resource management has an effect in the effort to improve the school quality. This is because the human resource management is all activities related to the importance of educators and school education personnel as vital resources. When the management human resource management in a school have a good quality so will be affect for the school quality.

The purpose this research to know: (1) The effect human resources management on the improving school quality at the institution early childhood education Al-Qur'an Karangploso Malang (2) How is the school quality at the institution early childhood education Al-Qur'an Karangploso Malang (3) Is an effect human resources management on the improving school quality at the institution early childhood education Al-Qur'an Karangploso Malang?

This research used method quantitative approach with the type ex post facto. Data collection techniques used questionnaires and documentation, with a sample on 20 samples. The data got then analyzed with the coefficient determination and simple linear regression test, using the application *SPSS 26.0 for windows*.

The results this research show on (1) Human resource management at the institution early childhood education Al-Qur'an Karangploso is high category (2) School quality at the the institution early childhood education Al-Qur'an Karangploso is high category (3) Human resource management has an effect 8,1% on the school quality at the institution early childhood education Al-Qur'an Karangploso. In accordance with the results of hypothesis testing that  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected. In other words, there is no significant effect between the human resource management variable (X) on the school quality variable (Y).

## ملخص

سامبودي. لطفي, 2021. تأثير إدارة الموارد البشرية على تحسين جودة المدرسة في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو مالانج, قسم إدارة التربية الإسلامية, كلية التربية والتعليم, الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج, المشرف: مجتهد الماجستير الدين.

---

الكلمات الأساسية: إدارة الموارد البشرية. جودة المدرسة

إدارة الموارد البشرية لها تأثير أن يحاول تحسين جودة المدرسة. وذلك لأن إدارة الموارد البشرية هي جميع الأنشطة المتعلقة بأهمية المعلمين وموظفين التعليم المدرسة كمورد حيوية. عندما إدارة الموارد البشرية في المدرسة يقال أن تتمتع بنوعية جيدة, فإنها ستؤثر على جودة المدرسة.

أغرض البحث تعرف أن: (1) إدارة الموارد البشرية على تحسين جودة المدرسة في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو (2) كيف في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو (3) هل تأثير دارة الموارد البشرية على تحسين جودة المدرسة في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو.

يستخدم البحث منهاج الكمي بنوع الأثر الرجعي. تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والتوثيق, بعينة من 20 عينة. تحليل البيانات الحصول باستخدام معامل التحديد واختبار الانحدار الخطي البسيط باستخدام طلب سفسس 26.0 لميندوس.

نتائج البحث تشير أن: (1) إدارة الموارد البشرية على تحسين جودة المدرسة في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو عالية (2) جودة المدرسة في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو جودة عالية (3) إدارة الموارد البشرية لها تأثير 8,1 % على جودة مدرسة في مؤسسة التعليم الطفل المبكرة القرآن كارانج فلوسو وفقاً لنتائج اختبار الفرضيات أن ه أو قبول وه أرفض. بمعنى آخر, لا يوجد تأثير معنوي بين متغير إدارة الموارد البشرية (ق) على متغير جودة المدرسة (ي).

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan langkah yang harus ditempuh dalam hal mewujudkan masyarakat yang mempunyai daya saing tinggi. Pendidikan dapat diperoleh melalui lembaga pendidikan salah satunya sekolah. Sekolah mewajibkan untuk memberikan beberapa penawaran terbaik terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang nantinya akan bermanfaat bagi masyarakat, sehingga tidak akan mengalami ketertinggalan.

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting.<sup>2</sup>

Dalam pengoperasian suatu sekolah membutuhkan berbagai macam sumber daya, diantaranya sumber daya manusia, peralatan dan perlengkapan yang menunjang kinerja, sumber daya informasi serta sumber

---

<sup>2</sup> Sondang P. Siaagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hlm. 40

daya keuangan. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsi masing-masing, namun tetap saling berhubungan satu sama lain, sehingga tujuan yang diharapkan oleh madrasah tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia di dalam Lembaga Pendidikan adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam Lembaga Pendidikan. Manajemen sumber daya merupakan unsur terpenting karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu Pendidikan, karena Pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola Pendidikan itu sendiri yaitu sumber daya manusia yang bermutu.

Dalam Lembaga Pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital. Yang memberikan kontribusi atau sumbangsih terhadap tujuan sekolah dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, sekolah dan masyarakat.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (2018), Hlm. 12

Efektivitas manajemen sumber daya manusia di sekolah sangatlah penting kedudukannya, kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada ditangan para pendidik dan tenaga kependidikannya di sekolah. Dalam memajukan sekolah, manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan atau kemajuan sekolah melalui guru-gurunya yang dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga ditentukan bagaimana input dan output dalam proses yang ada di sekolah tersebut.

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam mengupayakan peningkatan mutu sekolah merupakan persoalan yang amat penting untuk diteliti, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan. Dalam konteks ini dijelaskan oleh pendapat Syafarudin dan Nurmawati bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan baik.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Syafarudin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, (Medan: Perdana Publishing, 2011), Hlm. 66



Berdasarkan pengamatan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD-Q) Karangploso menunjukkan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa kriteria mutu sekolah yang belum maksimal seperti pada pemanfaatan sumber daya yang ada dalam sekolah, pengadaan fasilitas dan pelayanan yang dapat menyebabkan kepuasan berkurang.

Dengan latar belakang masalah diatas, peneliti berasumsi bahwa manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD-Q) Karangploso belum berjalan dengan baik, untuk itu peneliti perlu meneliti lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di lembaga tersebut. Bermula dari latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur’an (PAUD-Q) Karangploso Malang”**. Diharapkan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perencanaan pendidikan memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan sekolah.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas identifikasi masalah yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia belum berjalan dengan optimal
2. Terciptanya indikator manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia dan mutu pendidikan dengan aspek manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, rekrutmen, evaluasi dan aspek mutu pendidikan yaitu sarana prasarana, proses belajar mengajar, dan tenaga pendidik.

## **D. Rumusan Masalah**

Setelah penjelasan pada latar belakang penelitian maka dapat difokuskan dengan pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso?
2. Bagaimana Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso?

3. Apakah ada Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang dibahas maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso
2. Untuk mengetahui Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso
3. Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, sekolah, ataupun pihak lain yang berkepentingan:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermafaat untuk menambah pengetahuan tentang teori manajemen khususnya tentang manajemen sumber daya manusia di sekolah. Selain itu dapat digunakan sebagai salah satu sumbangsih dalam ilmu pengetahuan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan mutu di sekolah.

## 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

### a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai kajian ilmiah oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu di sekolah. Dan dijadikan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana S-1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

### b. Bagi sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh kepala sekolah, guru ataupun lembaga pendidikan anak usia dini Al-Qur'an (PAUD-Q) untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan mempertimbangkan serta meningkatkan dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan mutu di lembaga pendidikan anak usia dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso. Dan dijadikan referensi untuk melihat bagaimana peneliti ataupun orang lain memandang dan mendeskripsikan kualitas mutu lembaga pendidikan anak usia dini Al-Qur'an (PAUD-Q).

## G. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari kesalahpahaman dan penyimpangan arah pada penelitian ini maka perlu adanya ruang lingkup agar pembahasan ini

terfokus pada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah. Oleh karenanya peneliti membuat tabel dibawah ini

**Tabel 1.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Variabel	Indikator
Manajemen SDM (X)	Pengetahuan tenaga pendidik mengenai rekrutmen, perencanaan dan evaluasi
Mutu Pendidikan (Y)	Pengetahuan mengenai sarana prasarana, tenaga pendidik dan proses belajar mengajar

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini merupakan runtutan pembahasan yang akan disajikan oleh peneliti. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

**BAB I :** Bab Pendahuluan. Dalam bab ini pembahasannya difokuskan pada Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Hipotesis Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, Originalitas Penelitian, Definisi Operasional Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

**BAB II :** Bab Landasan Teori. Bab ini mendeskripsikan tentang tema besar yang akan diteliti oleh peneliti secara global, mencakup tentang manajemen sumber daya manusia terhadap

peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang.

**BAB III :** Bab Metode Penelitian. Bab ini berisikan tentang Lokasi Penelitian, Pendekatan, dan Jenis Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

**BAB IV :** Bab Paparan Data dan Hasil Penelitian. Bab ini membahas tentang paparan data dan hasil dari penelitian yang dilakukan. Paparan data diperoleh dari data yang mendukung dari rumusan masalah yang diteliti. Hasil penelitian didapatkan dari narasumber yang sesuai dengan fenomena yang diteliti oleh peneliti.

**BAB V :** Bab Pembahasan. Bab ini membahas tentang pembahasan dari rumusan masalah penelitian yang terdapat tiga poin yang dibahas dan dihasilkan dalam penelitian. Penafsiran hasil penelitian diperoleh dari paparan data dan hasil penelitian yang diperoleh peneliti selama penelitian.

**BAB VI :** Bab Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi kesimpulan dan saran, peneliti menarik kesimpulan dengan menguraikan secara singkat tentang manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso. Kemudian peneliti mengharapkan saran yang membangun dari pembaca.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Dalam proses mengatur atau mengelola tersebut, akan timbul berbagai masalah, proses, dan berbagai pertanyaan tentang siapa dan apa saja yang harus diatur, siapa yang mengatur, apa alasan harus diatur, dan apa tujuan dari adanya aturan tersebut. Melalui manajemen, ditetapkan tujuan serta tugas bagi setiap individu yang harus diselesaikan secara efektif dan efisien sebagai bentuk pertanggung jawaban.

Mondy dan Premeaux mengemukakan manajemen adalah cara-cara atau aktivitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama.<sup>5</sup> Menurut Malayu, manajemen merupakan seni dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan menerapkan fungsi manajemen, yakni *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan

---

<sup>5</sup> Nazarudin Abdullah, *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Cipta pustaka Media Perintis, 2011), Hlm. 11

*Controlling* (Pengawasan) untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>6</sup>

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang di dalamnya berisi tentang pengelolaan berbagai macam sumberdaya yang dimiliki, digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan berbagai kegiatan di suatu organisasi, sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, manajemen sangat penting dan harus ada dalam suatu organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pimpinan yang bertugas sebagai penggerak dan pemegang kendali dari seluruh kegiatan yang ada di organisasi. Selain itu, pemimpin mempunyai wewenang atas pengambilan keputusan terkait dengan setiap hal menyangkut organisasi.

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat As Sajdah ayat 5 bahwa:

Artinya:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَرْجِعُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

*Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.*<sup>7</sup>

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

<sup>6</sup> Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung: Cipta pustaka Media Perintis, 2012), Hlm. 2-3

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Special for Women* (Bandung: Syaamil Al-Qur'an, 2005), Hlm. 415



pengendalian anggota organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## 2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan perpaduan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang ada pada diri seseorang. Berbeda dengan sifat dan perilaku yang ditentukan oleh keturunan ataupun lingkungan, prestasi kerja cenderung dipengaruhi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>8</sup>

Nawawi menyebutkan bahwa sumber daya manusia mempunyai makna yang dijelaskan dalam 3 definisi: 1. Individu yang terlibat atau bekerja di suatu organisasi (dapat disebut tenaga kerja, karyawan, pekerja, atau personil); 2. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; dan 3. Potensi yang merupakan *asset* di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.<sup>9</sup>

Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di suatu organisasi/perusahaan dan berfungsi sebagai *asset*, sehingga kemampuan yang dimiliki harus selalu dilatih dan dikembangkan.

---

<sup>8</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hlm. 244

<sup>9</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), Hlm. 40

### 3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagaimana dijelaskan oleh R. Watney Mondy merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>10</sup> Hal ini selaras dengan pendapat Simamora, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.<sup>11</sup>

Sedangkan menurut Schuler, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.<sup>12</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengaturan dan pengelolaan seluruh potensi yang dimiliki oleh setiap individu

---

<sup>10</sup> R. Watne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, edisi 10, terj. Bayu Airlangga, Human Resources Management*, (Jakarta: Erlangga, 2008), Hlm. 4

<sup>11</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN, 2004), Hlm. 4

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm. 6

dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4. Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah usaha sadar dalam pengambilan keputusan yang telah diperhitungkannya secara matang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakannya sebelumnya.

##### **b. Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan menemukan orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

##### **c. Evaluasi**

Evaluasi sama pentingnya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian atau pelaksanaan, pemantauan dan pengendalian. Terkadang fungsi pemantauan dan fungsi evaluasi sulit untuk dipisahkan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), Hlm. 9

## B. Tinjauan Tentang Mutu Pendidikan

### 1. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *ouput* pendidikan. Pendidikan yang bermutu bukan terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.<sup>14</sup> Menurut Arcoco mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memutuskan kebutuhan yang diharapkan.<sup>15</sup> Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku. Mutu sekolah juga merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor *input* agar menghasilkan *output* yang setinggi-tingginya.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Depdinas, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), Hlm. 24

<sup>15</sup> Joremo S Arcoco, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Langkah Penerapan*, (Jakarta: Riene Cipta, 2005), Hlm. 85

<sup>16</sup> Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1994), Hlm. 115

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa mutu sekolah adalah terpenuhinya kepuasan konsumen sesuai dengan kebutuhan dan harapan, seperti prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu.

## **2. Standar Mutu Pendidikan**

Adapun standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional Pendidikan yang telah menetapkan kriteria tentang sistem Pendidikan di Indonesia. Mutu layanan di Sekolah mengacu pada peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Berdasarkan peraturan tersebut standar nasional Pendidikan meliputi:

### **a. Standar Isi**

Standar isi adalah ruang lingkup dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis Pendidikan tertentu.

### **b. Standar Proses**

Standar proses adalah standar nasional Pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada suatu satuan Pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses hakikatnya merupakan implementasi dari standar isi. Sejumlah mata pelajaran yang dilaksanakan oleh

tenaga pendidik dan peserta didik harus berjalan interaktif, inspiratif, menantang, menyenangkan, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberi ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas dan kemandirian sesuai dengan bakat, bakat minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Standar proses meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan merupakan pedoman penilaian dalam menentukan lulus atau tidaknya peserta didik dari satuan Pendidikan yang bersangkutan. Standar kompetensi lulusan meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu, standar kompetensi lulusan bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti Pendidikan lebih lanjut.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat

jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang harus dimiliki guru, yaitu S-1 atau D-IV.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat olahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, dan berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar nasional Pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan Pendidikan pada tingkat satuan Pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisien dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan Pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Pembiayaan merupakan salah satu faktor penunjang berlangsungnya proses Pendidikan pada satuan Pendidikan. Oleh karena itu, pembiayaan pada satuan

Pendidikan harus diatur oleh pemerintah agar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pasal 62 Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa pembiayaan Pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya operasi satuan pendidikan meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.

#### h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian Pendidikan adalah standar nasional pendidikan berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian hasil belajar peserta didik. Tujuan penilaian pendidikan yaitu untuk mengukur tercapai tidaknya tujuan Pendidikan. Hasil penilaian akan dijadikan umpan balik oleh para penyelenggara Pendidikan untuk memperbaiki penyelenggara Pendidikan pada masa yang akan datang. Penilaian Pendidikan terdiri atas penilaian hasil belajar oleh pendidik, satuan Pendidikan, dan pemerintah.

Penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah



semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas. Penilaian tersebut digunakan untuk menilai pencapaian kompetensi peserta didik, bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.<sup>17</sup>

### **3. Faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan**

#### **a. Kurikulum**

Kurikulum sebagai “seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran”<sup>18</sup> merupakan variabel pendidikan yang menjadi salah satu faktor dominan terjadinya proses pembelajaran. Kurikulum khusus digunakan dalam pendidikan dan pengajaran yakni sejumlah mata pelajaran di sekolah atau mata kuliah di perguruan tinggi yang harus ditempuh untuk mencapai tingkat atau keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga pendidikan.<sup>19</sup>

Kurikulum dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan proses pencapaian tujuan pendidikan atau sekolah yang di aktualisasikan di kelas maupun diluar kelas

---

<sup>17</sup> Donni Juni Priansa dan Sonny Sutani Sentiana, *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018). Hlm. 15-18

<sup>18</sup> Masuur Muslich, *KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dasar Pemahaman dan Pengembangan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), Hlm. 1

<sup>19</sup> H. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004), Hlm. 128

sebagai pengalaman murid serta kumpulan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

b. Media atau alat pendidikan

Kata media berasal dari bahasa latin dan merupakan bentuk jamak dari kata *medium* yang secara harfiah berarti perantara atau pengantar. Media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima pesan.<sup>20</sup> Menurut Asosiasi Pendidikan Nasional atau NEA media adalah bentuk-bentuk komunikasi baik cetak maupun audiovisual serta peralatannya. Darajat menyebutkan pengertian alat pendidikan sama dengan media pendidikan, sarana pendidikan. Sedangkan dalam kepustakaan asing, sementara ahli menggunakan istilah *audio visual aids (AVA) teaching material, instructional material*.<sup>21</sup>

c. Proses belajar mengajar

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan

---

<sup>20</sup> Arief S. Sadiman dkk, *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009), Hlm. 6

<sup>21</sup> *Op.cit*, H. Ramayulis, Hlm, 180

antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Antara keduanya terjalin interaksi yang saling menunjang.<sup>22</sup>

d. Pendayagunaan alat atau fasilitas

Setiap alat dan fasilitas yang tersedia sebaiknya dapat dimanfaatkan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Agar tidak menjadi kemubaziran negatif dan menghambat kelancaran proses pembelajaran.<sup>23</sup>

### C. Penelitian Yang Relevan

Sebagai bukti orisinalitas penelitian ini, peneliti melakukan kajian pada beberapa penelitian terdahulu, dengan tujuan untuk melihat letak persamaan dan perbedaan kajian dalam penelitian yang akan dilakukan. Disamping itu juga untuk menghindari pengulangan atau persamaan terhadap media, metode atau kajian data yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan peneliti adalah sebagai berikut:

Ika Dewi Rahmawati<sup>24</sup> dalam skripsinya “*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Sekolah MI Muhammadiyah.*”. kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,968 \geq t_{tabel} = 2,048$ ,

---

<sup>22</sup> Dede Rosdaya, *Paradigma Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group), Hlm. 26

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 26

<sup>24</sup> Ika Dewi Rahmawati, *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Sekolah MI Muhammadiyah*, Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.

maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sekolah MI Muhammadiyah.

Ismawati<sup>25</sup> dalam skripsinya “*Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar*” kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 12,50 \geq t_{tabel} = 2,02$  untuk taraf signifikan 5% karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar.

Dewi Hajar<sup>26</sup> dalam skripsinya “*Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendidikan Islam Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten*”. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,593$  dengan signifikan 0,556 nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil  $t_{tabel} = 2,011$ . Artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga terdapat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendidikan Islam.

---

<sup>25</sup> Ismawati, *Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar*, Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.

<sup>26</sup> Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendidikan Islam Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten*, Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

**Tabel 2.1**  
**Originalitas Penelitian**

No.	Nama peneliti, judul, bentuk, penerbit, dan tahun penelitian	Pebedaan	Persamaan	Originalitas
1.	Ika Dewi Rahmawati, <i>Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Sekolah MI Muhammadiyah</i> , Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.	Objek penelitian yang dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan MI Muhammadiyah	Metode penelitian kuantitatif	Variabel X pada penelitian merupakan manajemen sumber daya manusia
2.	Ismawati, <i>Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar</i> , Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.	Variabel Y pada penelitian merupakan peningkatan mutu sekolah	Metode penelitian kuantitatif	Variabel Y pada penelitian merupakan peningkatan mutu sekolah

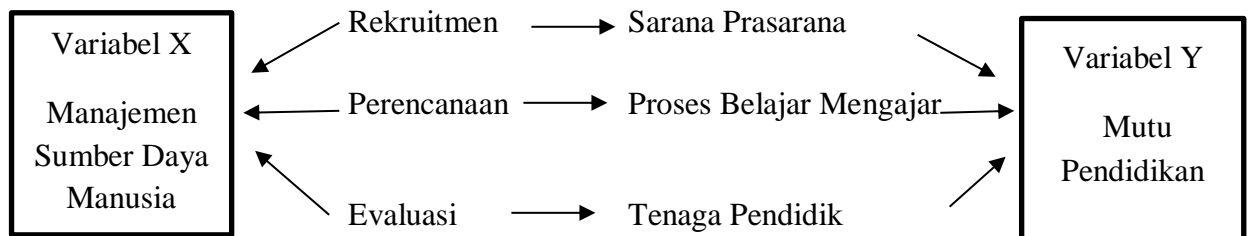
3.	Dewi Hajar, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendidikan Islam Studi Kasus di MTsN Karanganom Klaten, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013..</i>	Objek penelitian dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN Karanganom Klaten	Metode penelitian kuantitatif	Penelitian dilakukan pada tenaga pendidik dan kependidikan MTsN Karanganom Klaten
----	---	--	-------------------------------------	--

#### D. Kerangka Berfikir

Sesuai dengan deskripsi teori-teori yang dijelaskan di atas, maka di dalam bagian ini akan menjelaskan mengenai kerangka berfikir yang sesuai dengan acuan hubungan antar kedua variabel yang ada di dalam penelitian ini. Berdasarkan ruang lingkup pada penelitian ini yaitu pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang, maka dapat diduga salah satu hal yang dapat mempengaruhi mutu sekolah adalah manajemen sumber daya manusia.

Faktor-faktor tersebut saling berkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam kerangka berfikir ini akan dipaparkan secara

teoritis hubungan antar variabel dependen dan independen yang akan diteliti. Kerangka berfikir ini akan digambarkan pada bagan dibawah ini:



### E. Hipotesis

Nazir mendefinisikan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Sampai adanya data yang terkumpul.<sup>27</sup> Hipotesis terbagi atas dua jenis, yakni hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan ada pengaruh antara variabel dengan variabel lain.<sup>28</sup> Maka dari itu, hipotesis nihil ( $H_0$ ) dalam penelitian ini adalah: Tidak adanya pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso. Adapun hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dari penelitian ini adalah: Adanya pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

<sup>27</sup> Muclish Anshari dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), Hlm. 45

<sup>28</sup> Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Hlm. 163

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) yang bertempat di Jl. Raya Kepuharjo 52 Desa Kepuharjo Kecamatan Karangploso Malang Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan setelah peneliti melalui seminar proposal. Tepatnya pada bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021.

##### **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>29</sup>

Kemudian pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau tidak diberi perlakuan oleh peneliti<sup>30</sup> Pendekatan dan Jenis penelitian tersebut digunakan peneliti untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), Hlm. 16

<sup>30</sup> Baso Intang Sappaile, *Konsep Penelitian Ex-Post Facto*, Jurnal Pendidikan Matematika Vol. 1 No. 2 Juli 2010, Hlm 105



Peningkatkan Mutu Sekolah di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

### C. Variabel Penelitian

Kerlinger mengatakan bahwa variabel adalah konstruk (*Constructs*) atau sifat yang dipelajari. Dibagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi.<sup>31</sup> Pada penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel Independent dan variabel dependent. Penjelasan variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel independen (bebas): Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>32</sup> Pada penelitian ini variabel independen (bebas) disebut dengan variabel X yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Variabel dependen (terikat): Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas).<sup>33</sup> Pada penelitian ini variabel dependen (terikat) disebut dengan variabel Y yaitu Mutu Pendidikan

---

<sup>31</sup> *Op.Cit*, Sugiyono, Hlm. 67-68

<sup>32</sup> *Ibid*, Hlm. 69

<sup>33</sup> *Ibid*, Hlm. 69

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>34</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso yang berjumlah 20 orang.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Arikunto menjelaskan jumlah sampel dalam penelitian, apabila populasi dalam penelitian dibawah 100 orang, maka sebaiknya subjek diambil semua untuk dijadikan sampel. Namun apabila subjek diatas 100 orang, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%. Disini peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang.

## **E. Data dan Sumber Data**

Data adalah hasil penelitian yang masih mentah dan perlu diberi perlakuan lebih lanjut agar menghasilkan informasi yang akurat, baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif. Sedangkan sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memperjelas keterangan dari data yang

---

<sup>34</sup> *Ibid*, Hlm. 80

diperoleh.<sup>35</sup> Sumber data dalam penelitian menjadi poin penting dalam menentukan metode pengumpulan data. Terdapat 2 macam sumber data yaitu sumber data primer (langsung) dan sumber data sekunder (tidak langsung),<sup>36</sup> dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder meliputi:

1. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti<sup>37</sup>. Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari penyebaran angket (kuisisioner) kepada tenaga pendidik Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh pihak lain.<sup>38</sup> Dalam hal ini peneliti memperoleh data berupa dokumen-dokumen seperti dokumentasi kegiatan, dan informasi dari internet.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel-variabel yang diteliti sehingga tidak terjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca. Adapun pengertian operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

---

<sup>35</sup> Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm. 106

<sup>36</sup> *Op.cit*, Sugiyono, Hlm. 402

<sup>37</sup> Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah* (Malang: UIN Maliki Press, 2018), hal. 72

<sup>38</sup> *Ibid*, Hlm. 72

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan sekolah. Adapun indikator dalam penelitian ini yang dimaksud dengan SDM adalah menerapkan perencanaan, rekrutmen, dan evaluasi.

### **2. Peningkatan Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan berarti kualitas yang dicapai pada sebuah instansi pendidikan yaitu sekolah, dimana dalam lembaga tersebut dituntut untuk mampu meningkatkan secara terus menerus hasil yang telah dicapai sebelumnya. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu sarana prasarana, proses belajar mengajar, dan tenaga pendidik untuk meningkatnya mutu pendidikan pada sekolah tersebut.

### **3. Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)**

Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

## **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat penghimpun data yang dijadikan sebagai tolak ukur terhadap suatu kejadian alam maupun peristiwa yang

terjadi di masyarakat yang sedang diteliti.<sup>39</sup> Dengan mengaplikasikan instrumen penelitian, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai suatu kejadian alam maupun sosial dengan akurat. Sebelum menyusun instrumen penelitian, terlebih dahulu variabel diuraikan berbentuk indikator kemudian dikembangkan menjadi butir-butir pertanyaan.

Penjabaran instrumen penelitian yang digunakan menerapkan instrumen penelitian berupa angket atau kuisisioner yang dirancang oleh peneliti secara mandiri. Peneliti memanfaatkan instrumen skala *likert* untuk menghimpun data yang telah ditentukan. Skala *likert* diaplikasikan untuk pengukuran terhadap sikap, opini, persepsi individu atau kelompok mengenai suatu kejadian di masyarakat.<sup>40</sup> Instrumen skala *likert* diterapkan peneliti untuk mendapat data berupa Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidikan. Penyusunan instrumen ini diaplikasikan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Mutu Pendidikan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, skala yang digunakan untuk mengukur adalah menggunakan skala linkert. Skala linkert ini berhubungan dengan beberapa pertanyaan terhadap seseorang mengenai suatu yang jawabannya berbentuk skala deskriptif dan skala garis. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat seseorang mengenai suatu

---

<sup>39</sup> *Op. Cit*, Sugiyono, Hlm. 156

<sup>40</sup> *Op. Cit*, Sugiyono, Hlm. 146

fenomena sosial. Skala ini terdiri dari 4 jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dalam skala ini variabel yang akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen, data yang diolah menggunakan empat alternatif jawaban yang disediakan yaitu skala nilai 4-1 dalam tabel skala linkert. Menurut pemilihan skala linkert dengan empat alternatif jawaban menjadi pilihan tepat bagi sebuah penelitian. Jika peneliti menggunakan lima alternatif jawaban maka hal tersebut akan membuat penelitian menjadi rancu, dikarenakan responden akan memilih kata Netral sebagai suatu pilihan jawaban, dengan adanya hal tersebut maka akan membuat penelitian yang dilakukan tidak akurat.

**Tabel 3.1 Kategori Respon Skala**

Klasifikasi	Skor Favorable	Skor Unfavorable
SS-Sangat Setuju	4	1
S-Setuju	3	2
TS-Tidak Setuju	2	3
STS-Sangat Tidak Setuju	1	4

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Perencanaan	Pengadaan sumber daya manusia	1,26,27,28	3,29,30	19
		Pengembangan sumber daya manusia	2,31,32,34	33,35	
		Pemeliharaan sumber daya manusia	4,36,37,38	39,40	
2.	Rekrutmen	Proses Rekrutmen	5,13,14	12,15	17
		Metode Rekrutmen	6,16,18,19	17,20	
		Tujuan rekrutmen	7,21,22,23,24,25		

3	Evaluasi	Pelaksanaan evaluasi	8,41,42,43	44,45	14
		Proses evaluasi	9,11,46,47,50	10,48,49	
Jumlah					50

**Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Angket Instrumen Mutu Pendidikan**

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Sarana dan Prasarana	Menyediakan sarana dan prasarana	1,2,4,13,15	3,14,16,17	9
2.	Proses Belajar Mengajar	Bahan ajar	6,10,19,20,21	12,18,22	21
		Metode pembelajaran	7,23,24,26	5,25,27	
		Nilai dan evaluasi	8,29,30	28,31,32	
3	Tenaga Pendidik	Tingkat pendidikan	9,35,37	33,34,36	12
		Tenaga pendidik	11,38,39,40,41	42	
Jumlah					42

## H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menjadi point utama dalam penelitian, karena maksud dilaksanakannya penelitian adalah untuk memperoleh hasil data. Peneliti harus memahami teknik pengumpulan data agar keterangan yang diperoleh sesuai dengan ketentuan yang dibutuhkan.<sup>41</sup> Peneliti dalam hal ini menetapkan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Angket/Kuesioner

<sup>41</sup> *Op.Cit*, Sugiyono, Hlm. 194

Angket digunakan sebagai alat pengumpulan data yang telah disusun dan diujicobakan kepada responden serta telah dihitung validitas dan reabilitasnya kepada responden penelitian.<sup>42</sup> Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan dengan cara membagikan data pertanyaan kepada responden dan diminta memberikan jawaban dari pertanyaan tersebut. Responden tersebut adalah tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi lahir dari kata dokumen yang berarti berkas-berkas tertulis. Biasanya berupa absensi, majalah, buku-buku, dan dokumen lainnya.<sup>43</sup> Teknik ini digunakan untuk memperoleh dokumentasi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

**Tabel 3.4 Teknik Pengumpulan Data**

No	Variabel	Teknik Pengumpulan Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Manajemen Sumber Daya Manusia	Angket (kuisisioner)	Primer	Tenaga Pendidik
		Dokumentasi	Sekunder	Kegiatan

<sup>42</sup> Masganti Sitorus, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, (Medan: Penerbita IAIN Press, 2011), Hlm. 78

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), Hlm. 153



2	Mutu Pendidikan	Angket (Kuisisioner)	Primer	Tenaga Pendidik
---	-----------------	-------------------------	--------	--------------------

## I. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.<sup>44</sup> Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data setelah penelitian yang sudah terkumpul merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total melalui *SPSS for Windows*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\}(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi r pearson

x : variabel bebas

N : jumlah sampel/observasi

Y : variabel terikat/variabel y

Jika melahirkan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat butir tersebut valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut tidak valid.

<sup>44</sup> *Op.Cit*, Masganti8 Sitorus, Hlm. 82

**Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia**

<b>No. Butir Soal</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel 5% (20)</b>	<b>Kriteria</b>
1	0,316	0,444	Tidak Valid
2	0,089	0,444	Tidak Valid
3	0,328	0,444	Tidak Valid
4	0,444	0,444	Tidak Valid
5	0,575	0,444	Valid
6	0,578	0,444	Valid
7	0,175	0,444	Tidak Valid
8	0,507	0,444	Valid
9	0,040	0,444	Tidak Valid
10	0,323	0,444	Tidak Valid
11	0,343	0,444	Tidak Valid
12	0,131	0,444	Tidak Valid
13	0,105	0,444	Tidak Valid
14	0,532	0,444	Valid
15	0,602	0,444	Valid
16	0,715	0,444	Valid
17	0,208	0,444	Tidak Valid
18	0,680	0,444	Valid
19	0,476	0,444	Valid
20	0,618	0,444	Valid
21	0,607	0,444	Valid
22	0,409	0,444	Tidak Valid
23	0,277	0,444	Tidak Valid
24	0,538	0,444	Valid
25	0,564	0,444	Valid

26	0,002	0,444	Tidak Valid
27	0,042	0,444	Tidak Valid
28	0,411	0,444	Tidak Valid
29	0,367	0,444	Tidak Valid
30	0,537	0,444	Valid
31	0,387	0,444	Tidak Valid
32	0,400	0,444	Tidak Valid
33	0,072	0,444	Tidak Valid
34	0,616	0,444	Valid
35	0,619	0,444	Valid
36	0,366	0,444	Tidak Valid
37	0,357	0,444	Tidak Valid
38	0,409	0,444	Tidak Valid
39	0,245	0,444	Tidak Valid
40	0,573	0,444	Valid
41	0,429	0,444	Tidak Valid
42	0,491	0,444	Valid
43	0,528	0,444	Valid
44	0,321	0,444	Tidak Valid
45	0,631	0,444	Valid
46	0,264	0,444	Tidak Valid
47	0,360	0,444	Tidak Valid
48	0,533	0,444	Valid
49	0,139	0,444	Tidak Valid
50	0,297	0,444	Tidak Valid

**Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Variabel Mutu Pendidikan**

<b>No. Butir Soal</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel 5% (20)</b>	<b>Kriteria</b>
-----------------------	-----------------	----------------------------	-----------------

1	0,222	0,444	Tidak Valid
2	0,336	0,444	Tidak Valid
3	0,069	0,444	Tidak Valid
4	0,309	0,444	Tidak Valid
5	0,296	0,444	Tidak Valid
6	0,186	0,444	Tidak Valid
7	0,173	0,444	Tidak Valid
8	0,208	0,444	Tidak Valid
9	0,200	0,444	Tidak Valid
10	0,369	0,444	Tidak Valid
11	0,142	0,444	Tidak Valid
12	0,578	0,444	Valid
13	0,219	0,444	Tidak Valid
14	0,525	0,444	Valid
15	0,349	0,444	Tidak Valid
16	0,665	0,444	Valid
17	0,581	0,444	Valid
18	0,332	0,444	Tidak Valid
19	0,256	0,444	Tidak Valid
20	0,531	0,444	Valid
21	0,481	0,444	Valid
22	0,289	0,444	Tidak Valid
23	0,239	0,444	Tidak Valid
24	0,247	0,444	Tidak Valid
25	0,244	0,444	Tidak Valid
26	0,153	0,444	Tidak Valid
27	0,473	0,444	Valid
28	0,500	0,444	Valid

29	0,091	0,444	Tidak Valid
30	0,200	0,444	Tidak Valid
31	0,665	0,444	Valid
32	0,611	0,444	Valid
33	0,287	0,444	Tidak Valid
34	0,375	0,444	Tidak Valid
35	0,181	0,444	Tidak Valid
36	0,425	0,444	Tidak Valid
37	0,230	0,444	Tidak Valid
38	0,400	0,444	Tidak Valid
39	0,606	0,444	Valid
40	0,365	0,444	Tidak Valid
41	0,782	0,444	Valid
42	0,592	0,444	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi, pengukuran dan hasilnya.<sup>45</sup> Sehingga instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan teknik *alpha cronbatch* dengan rumus sebagai berikut:

---

<sup>45</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), Hlm. 100

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_n$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$  : jumlah variabel butir

$a1^2$  : variabel total

**Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidikan**

Klasifikasi	Skor	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,891	Reliabel
Mutu Pendidikan	0,852	Reliabel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas Alpha Cronbach's adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel atau konsisten
- Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka tidak dinyatakan reliabel atau tidak konsisten

Dari tabel diatas, berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 26.0 *for windows*, diketahui nilai Cronbach's Alpha Manajemen Sumber Daya Manusia 0,891 dan nilai Cronbach's Alpha Mutu Pendidikan 0,852. Maka dapat disimpulkan bahwa angket kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten.

## J. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengitung dan menyusun data dari hasil yang telah diperoleh sehingga dapat diukur secara akurat dan didefinisikan. Adapun tujuan dari analisis data untuk memecahkan masalah dalam penelitian memperlihatkan fenomena yang terjadi dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan, dan sebagai bahan untuk menarik kesimpulan.<sup>46</sup> Berikut langkah-langkah analisis data:

### 1. Editing data

Hal yang dilakukan sebelum menganalisis data adalah membaca ulang dan mengkoreksi data atau informasi yang telah didapatkan. Baik berupa catatan dokumen, pertanyaan-pertanyaan kuisisioner dan lainnya. Jika masih ada hal yang diragukan atau terdapat kesalahan, maka penulis dapat mengedit data sesuai kebutuhan.

### 2. Skorsing data

Data yang dikumpulkan dari jawaban responden merupakan data mentah yang harus diolah kembali. Untuk memudahkan analisis, maka jawaban-jawaban tersebut perlu diberi skor pada setiap butir pertanyaan. Setelah data dari responden terkumpul, selanjutnya akan dilakukan pengolahan data dengan memberikan skor dan menjumlahkannya.

### 3. Memprosesan data

---

<sup>46</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), Hlm. 221

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan secara detail data yang telah dihimpun.<sup>47</sup>

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan ketentuan yang wajib dipenuhi pada analisis regresi linear *ordinary least square* (OLS) untuk memberikan keyakinan bahwa perbandingan regresi yang diperoleh mempunyai estimasi yang akurat, tidak biasa dan stabil.<sup>48</sup> Berikut beberapa uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini:

1) Uji Linieritas

Uji linearitas berfungsi untuk menemukan keterangan bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y linear secara signifikan atau tidak. Sebelum menentukan linearitas variabel, langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan nilai F observasi ( $F_{obs}$ ) dengan rumus:

$$f_{obs} = \frac{RKGTC}{RKGM}$$

---

<sup>47</sup> Kemendikbud, *Panduan Penilaian Untuk Sekolah Menengah*. Direktorat Pembinaan Pendidikan Dasar Pertama, (Jakarta: Ditjen Dikdasmen Kemendikbud, 2016)

<sup>48</sup> *Op.Cit*, Sugiyono, Hlm. 207



Dalam melaksanakan uji linieritas peneliti memanfaatkan aplikasi SPSS 26.0. dengan landasan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X dengan Y tidak bersifat linear dan tidak memiliki hubungan secara signifikan.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X dengan Y bersifat linear dan memiliki hubungan secara signifikan.

## 2) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh merupakan data berdistribusi normal atau tidak. Dalam kajian ini peneliti merujuk pada konsep uji Kolmogorov Smirnov yang menguji perbedaan data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Tata cara perhitungan secara manual sebagai berikut:

- a) Melakukan uji perhitungan dasar dari rata-rata nilai dan standart deviasi dengan hipotesis.  
Dengan ketentuan  $H_0 : F(x) = \text{normal}$ , dan  $H_1 : F(x) \neq \text{normal}$ .
- b) Menyusun data dari terkecil beserta frekuensinya
- c) Menghitung standart deviasi dengan rumus

$$ds = \sqrt{ds^2}$$

$$ds^2 = \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Keterangan:

X : nilai setiap skor

$\bar{X}$  : rata-rata nilai

d) Menghitung nilai Z skor menggunakan rumus:

$$Z_{skor} = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Keterangan:

$\mu$  : rata-rata populasi

$\sigma$  : simpangan baku

e) Menghitung  $a_1$  dan  $a_2$  yang merupakan kesalahan, menggunakan rumus:

$$a_2 = \frac{F}{n} - p \leq Z$$

$$a_1 = \frac{F}{n} - a_2$$

f) Membandingkan nilai  $a_1$  dengan D tabel, sebagai berikut:

- $H_0$  diterima jika  $a_1$  maksimal  $\leq$  D tabel
- $H_1$  ditolak jika  $a_1$  maksimal  $\geq$  D tabel

Dalam melaksanakan uji normalitas, penulis memanfaatkan aplikasi SPSS 20.0 dengan landasan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

c. Uji Hipotesis

- 1) Melakukan uji T untuk mengetahui parsial variabel X dengan variabel Y dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

kemudian membandingkan

kemudian membandingkan hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan dk (derajat kebebasan)  $- 2$ , berdasarkan ketentuan berikut:

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  signifikan.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak signifikan.

Dalam melaksanakan uji T penulis memanfaatkan aplikasi *SPSS 26.0 for windows*. dengan landasan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

2) Melakukan uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama atau gabungan) terhadap variabel Y.

Dalam melaksanakan uji F peneliti memanfaatkan aplikasi *SPSS 26.0 for windows*. dengan landasan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y

- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel X secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

3) Uji koefisiensi determinasi untuk melihat kontribusi variabel X terhadap variabel Y, menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum y_i)(\sum x_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui koefisiensi determinasi yaitu dengan mengkuadratkan hasil r dengan  $r^2$  dengan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : nilai kontribusi korelasi

$r^2$  : koefisien determinasi

#### d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi sederhana berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel X terhadap variabel Y. Analisis regresi linier sederhana dapat dilakukan jika telah memenuhi prinsip dasar sebagai berikut:

- 1) Sampel diperoleh secara *random*
- 2) Data primer harus valid dan reliabel

- 3) Data harus lolos uji asumsi dasar, mencakup uji linearitas dan uji normalitas
- 4) Mencari persamaan umum regresi, yakni untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai Y jika nilai X di ubah-ubah. Menggunakan rumus  $\hat{Y} = a + bX$ , nilai a dan b diperoleh dari rumus berikut:<sup>49</sup>

$$a = \frac{(Y)(X^2) - (X)(XY)}{n X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n XY - (X)(Y)}{n X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X : Variabel independen

Y : Variabel dependen

a : konstanta

b : koefisien regresi

Dalam melaksanakan uji regresi linier sederhana, penulis memanfaatkan aplikasi *SPSS 26.0 for windows*. dengan landasan keputusan:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hal 261

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

## **K. Prosedur Penelitian**

Porsedur penelitian terdiri dari tiga tahap, antara lain :

### **1. Tahap Pra-lapangan**

- a. Memilih tempat lokasi penelitian, penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso
- b. Mengurus surat perizinan observasi dan penelitian dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- c. Memberikan surat izin observasi dan penelitian dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- d. Membuat dan menyusun pertanyaan serta menyiapkan instrumen penelitian di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.

### **2. Tahap Pelaksanaan**

- a. Peneliti meminta data pendukung berupa profil sekolah kepada pengurus yayasan
- b. Peneliti melakukan wawancara kepada pengurus yayasan

- c. Peneliti membagikan angket berupa kuesioner yang telah divalidasi oleh ahli

### 3. Tahap Analisis Data

Peneliti menghitung hasil angket yang telah didapat untuk mengetahui data Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso.



## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Profil dan Sejarah Sekolah**

Yayasan Al Qur'an Darussalam mendirikan RA/TK (Roudlotul Athfal) dan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini), yaitu bermain sambil belajar . (*playing through learn or learning with play*) dengan target penekanan pada pertumbuhan dan perkembangan anak; mengenalkan huruf latin, arab (Al-Qur'an), dan berhitung yang disesuaikan dengan kurikulum PAUD secara nasional. Pada Tahun 2017 PAUD di validasi menjadi Kelompok Bermain (KB) dengan nomor NPSN 69727353 dan nomor NPWP 31.790.742.6-657.000.

Bersamaan dengan itu, yayasan Al Qur'an Darussalam adalah institusi yang kedudukan di Malang, dan berkantor di jalan Raya Kepuharjo No 52 Rt 12 Rw 05 Kepuharjo, kecamatan Karangploso, kabupaten Malang dengan nomor akte yayasan Al Qur'an Darussalam Nomor AHU-0015197.AH.0104.2016 25 oleh notaris Muh. Muharor Habibi, SH. M.KN No 25 Maret 2016.

Selanjutnya PAUD-Q akan mengikuti berbagai macam belajar mandiri dan pelatihan sebagai bentuk upaya mengembangkan serta berbenah diri. Harapan kami kedepan dapat menjadi KB yang bermutu dan berkualitas untuk melayani masyarakat.

## 2. Visi dan Misi Sekolah

a. Tercetaknya generasi islam sejak dini yang sholih/sholikhah, sehat, cerdas, kreatif, mandiri dan cinta tanah air.

### b. Misi

- 1) Menanamkan nilai-nilai tauhid dan membiasakan anak dengan nilai-nilai agama sesuai dengan tahap perkembangannya.
- 2) Membiasakan hidup bersih dan sehat
- 3) Menumbuhkembangkan daya pikir, kreatif dan kemandirian melalui kegiatan yang menyenangkan sesuai dengan tahapan perkembangannya.
- 4) Menanamkan rasa cinta tanah air

### c. Tujuan

- 1) Menyiapkan anak menjadi generasi yang berkualitas berdasarkan pada ajaran agama
- 2) Membiasakan anak untuk berperilaku sehat
- 3) Menyiapkan anak memasuki jenjang selanjutnya dengan kreativitas ketrampilan sesuai dengan tahapan perkembangannya
- 4) Menumbuhkan rasa cinta tanah air

## 3. Sarana dan Prasarana Sekolah

**Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana Sekolah**

No	Bangunan/ruang	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang kelas	1	Baik

2.	Ruang serbaguna	1	Baik
3.	Ruang bermain	1	Baik
4.	Toilet	1	Baik
5.	Dapur	1	Baik
6.	Tempat parkir	1	Baik

## B. Deskripsi Data

### 1. Analisis Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso

Deskripsi tingkat manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik di Lembaga PAUD-Q Karangploso Malang yang memiliki indikator rekrutmen, perencanaan, evaluasi didasarkan dengan penghitungan skor hipotetik. Hasil penghitungan skor hipotetik tersebut, selanjutnya dilakukannya pengelompokkan tiga kategori yakni kategori rendah, sedang, serta tinggi. Berikut hasil dari penjabaran penghitungannya:

a. *Mean hipotetik* ( $\mu$ ), dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 \mu &= \frac{1}{2} (i_{\text{maks}} + i_{\text{min}}) \sum \text{item yang diterima} \\
 &= \frac{1}{2} (4 + 1) 20 \\
 &= \frac{1}{2} (5) 20 \\
 &= 50
 \end{aligned}$$

b. Deviasi standar hipotetik ( $\sigma$ ), dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\sigma &= \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} - X_{\text{min}}) \\ &= \frac{1}{6} (80 - 45) \\ &= \frac{1}{6} (35) \\ &= 5,83\end{aligned}$$

**Tabel 4.2 Mean dan Standar Deviasi Hipotetik Manajemen Sumber Daya Manusia**

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Manajemen Sumber Daya Manusia	50	5,83

Berdasarkan hasil tabel diatas dengan menggunakan rumus mean hipotetik menunjukkan bahwa skor mean hipotetik manajemen sumber daya manusia di Lembaga PAUD-Q Karangploso sebesar 50 serta untuk skor standar deviasi hipotetik manajemen sumber daya manusia di Lembaga PAUD-Q Karangploso Malang melalui perhitungan menggunakan rumus deviasi standar hipotetik memiliki hasil sebesar 5,83.

Sesudah diketahuinya standar deviasi hipotetik serta nilai *mean*, kemudian penentuan kategorisasi dilakukan guna mengetahui tingkat manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan standar norma klasifikasi, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{a. Tinggi} &= X \geq (M + 1SD) \\ &= X \geq (50 + 1(5,83))\end{aligned}$$

$$= X \geq 55,83$$

$$\begin{aligned} \text{b. Sedang} &= (M - 1SD) \leq X < (M + 1SD) \\ &= (50 - 1(5,83)) \leq X < (50 + 1(5,38)) \\ &= 44,17 \geq X < 55,83 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{c. Rendah} &= X < (M - 1SD) \\ &= X < (50 - 1(5,83)) \\ &= X < 44,17 \end{aligned}$$

**Tabel 4.3 Kategorisasi Tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq 55,83$
Sedang	$44,17 \geq X < 55,83$
Rendah	$X < 44,17$

**Tabel 4.4 Deskripsi Tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X \geq 55,83$	Tinggi	19	95%
$44,17 \geq X < 55,83$	Sedang	1	5%
$X < 44,17$	Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>		20	100%

Atas dasar tabel diatas menunjukkan bahwasanya frekuensi dan peresentase tingkat manajemen sumber daya manusia mayoritas

memiliki kategori tinggi. Hal tersebut bisa dilihat dari perolehan hasil skornya, yakni sebesar 95% memiliki kategori tinggi dengan jumlah 19 responden, sebesar 5% memiliki kategori sedang dengan jumlah 1 responden dan sebesar 0% memiliki kategori rendah dengan jumlah 0 responden.

## **2. Analisis Deskriptif Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso**

Deskripsi tingkat mutu pendidikan pada tenaga pendidik di Lembaga PAUD-Q Karangploso Malang yang memiliki indikator sarana prasarana, proses belajar mengajar, tenaga pendidik didasarkan dengan penghitungan skor hipotetik. Hasil perhitungan skor hipotetik, lalu dilakukannya pengelompokkan tiga kategori yakni kategori rendah, sedang, serta tinggi. Hasil perhitungan selengkapnya dijabarkan sebagai berikut:

- a. *Mean hipotetik* ( $\mu$ ), dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\mu &= \frac{1}{2} (i_{\text{maks}} + i_{\text{min}}) \sum \text{item yang diterima} \\ &= \frac{1}{2} (4 + 1) 14 \\ &= \frac{1}{2} (5) 14 \\ &= 35\end{aligned}$$

- b. *Deviasi standar hipotetik* ( $\sigma$ ), dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\sigma &= \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} - X_{\text{min}}) \\ &= \frac{1}{6} (52 - 21)\end{aligned}$$

$$= \frac{1}{6} (31)$$

$$= 5,2$$

**Tabel 4.5 Mean dan Standar Deviasi Hipotetik Mutu Pendidikan**

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Mutu Sekolah	35	5,2

Atas dasar hasil tabel diatas dengan menggunakan rumus mean hipotetik menunjukkan bahwa skor mean hipotetik mutu pendidikan di Lembaga PAUD-Q Karangploso sebesar 35 serta untuk skor standar deviasi hipotetik mutu pendidikan di Lembaga PAUD-Q Karangploso Malang melalui perhitungan menggunakan rumus deviasi standar hipotetik memiliki hasil sebesar 5,2.

Standar deviasi hipotetik serta nilai *mean* yang telah diketahui, selanjutnya dilakukan penentuan kategorisasi guna mengetahui tingkat mutu sekolah dengan menggunakan standar norma klasifikasi, sebagai berikut:

- a. Tinggi  $= X \geq (M + 1SD)$ 

$$= X \geq (35 + 1(5,2))$$

$$= X \geq 40,2$$
- b. Sedang  $= (M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$ 

$$= (35 - 1(5,2)) \leq X < (35 + 1(5,2))$$

$$= 29,8 \leq X < 40,2$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. Rendah} &= X < (M - 1SD) \\
 &= X < (35 - 1(5,2)) \\
 &= X < 29,8
 \end{aligned}$$

**Tabel 4.6 Kategorisasi Tingkat Mutu Pendidikan**

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq 40,2$
Sedang	$29,8 \geq X < 40,2$
Rendah	$X < 29,8$

**Tabel 4.7 Deskripsi Tingkat Mutu Pendidikan**

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X \geq 40,2$	Tinggi	17	85%
$29,8 \geq X < 40,2$	Sedang	2	10%
$X < 29,8$	Rendah	1	5%
<b>Jumlah</b>		20	100%

Atas dasar tabel di atas memperlihatkan bahwasanya frekuensi serta persentase tingkat mutu pendidikan mayoritas memiliki kategori yang tinggi. Hal tersebut bisa dilihat dari perolehan hasil skornya, yakni sebesar 85% dengan jumlah responden 17 memiliki kategori tinggi, sebesar 10% dengan jumlah responden 2 memiliki kategori sedang dan sebesar 5% dengan jumlah responden 1 memiliki kategori rendah.



### 3. Analisis Deskriptif Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut tabel hasil dari pengujian uji validitas serta reliabilitas pada variabel manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X)**

No. Butir Instrumen	Person Correlation R Hitung	R Tabel 5% (20)	Keterangan
1	0,635	0,444	Valid
2	0,757	0,444	Valid
3	0,729	0,444	Valid
4	0,590	0,444	Valid
5	0,767	0,444	Valid
6	0,633	0,444	Valid
7	0,681	0,444	Valid
8	0,665	0,444	Valid
9	0,798	0,444	Valid
10	0,660	0,444	Valid
11	0,555	0,444	Valid
12	0,646	0,444	Valid
13	0,599	0,444	Valid
14	0,743	0,444	Valid
15	0,711	0,444	Valid
16	0,769	0,444	Valid

17	0,686	0,444	Valid
18	0,609	0,444	Valid
19	0,658	0,444	Valid
20	0,750	0,444	Valid
Reliabilitas		0,935	Reliabel

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Mutu Pendidikan (Y)**

<b>No. Butir Instrumen</b>	<b>Person Correlation R Hitung</b>	<b>R Tabel 5% (20)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,819	0,444	Valid
2	0,709	0,444	Valid
3	0,897	0,444	Valid
4	0,798	0,444	Valid
5	0,527	0,444	Valid
6	0,562	0,444	Valid
7	0,756	0,444	Valid
8	0,750	0,444	Valid
9	0,762	0,444	Valid
10	0,832	0,444	Valid
11	0,608	0,444	Valid
12	0,663	0,444	Valid
13	0,634	0,444	Valid
14	0,596	0,444	Valid
Reliabilitas		0,918	Reliabel

Merujuk pada hasil uji validitas dan reliabilitas diatas, menyatakan bahwa hasil pengujian soal variabel program manajemen sumber daya manusia (X) dan variabel mutu pendidikan

(Y) adalah valid, karena semua butir soalnya mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,444). Lalu dinyatakan hasil uji coba reliabilitasnya reliabel karena lebih besar dari 0,60 sesuai dengan kriteria Alpha Cronbach.

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui distribusi dari suatu data yang diperoleh perlu dilakukannya pengujian normalitas yang mendekati ataupun mengikuti hukum sebaran normal yang baku dari Gauss. Model korelasi bisa dinyatakan baik saat distribusinya normal dengan nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Penelitian ini mempergunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26.0 *for windows* guna menguji normalitasnya. Dari pengujian normalitas menghasilkan sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.00430224
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.117
	Negative	-.156
Test Statistic		.156

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Nilai signifikansi sebesar 0,200 diketahui berdasarkan hasil dari pengujian normalitas maknanya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga kesimpulannya yakni bahwasanya nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Perlu dilakukannya uji linieritas diantara variabel terikat yang sifatnya linier (garis lurus) dengan variabel bebas guna mengetahui hubungannya. Apabila hubungan antara keduanya tidak linier, maka menganalisisnya bisa menggunakan teknik nonparametrik agar memperoleh nilai korelasi tinggi. Adapun uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26.0 for windows. Berikut ialah hasil uji linieritasnya:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Mutu Sekolah * MSDM	Between Groups	(Combined)	908.883	13	69.914	3.970	.050
		Linearity	82.405	1	82.405	4.679	.074
		Deviation from Linearity	826.478	12	68.873	3.911	.053
	Within Groups		105.667	6	17.611		

Total	1014.55 0	19			
-------	--------------	----	--	--	--

Nilai signifikansinya diperoleh berdasarkan hasil uji linieritas sebesar 0,053 maknanya nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga terpenuhinya asumsi linieritas dan kesimpulannya yakni variabel program manajemen sumber daya manusia dengan mutu pendidikan memiliki hubungan linier secara signifikan.

#### D. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Saat uji hipotesis ini dilakukan, peneliti menggunakan uji t. Cara pengujiannya ialah dengan membandingkan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05 sehingga bisa disimpulkan ditolaknya  $H_0$  dan diterimanya  $H_a$ , begitupun sebaliknya. Berikut ialah hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26.0 for windows:

**Tabel 4.12 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.846	12.238		2.439	.025
MSDM	.225	.178	.285	1.261	.223
a. Dependent Variable: Mutu Sekolah					

Bisa diketahui bahwasanya nilai  $T_{hitung} = 1,261 < T_{tabel} = 1,725$  berdasarkan tabel diatas dengan tingkat signifikansinya sebesar  $0,233 > 0,05$ , sehingga diterimanya  $H_0$  diterima dan ditolaknya  $H_a$ . Maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel X (manajemen sumber daya manusia) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (mutu pendidikan). Uji Regresi Linier Sederhana.

## 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan uji F pengujiannya dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis simultan diterima dan begitu pula sebaliknya. Berikut adalah hasil uji F

**Tabel 4. 13 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.405	1	82.405	1.591	.223 <sup>b</sup>
	Residual	932.145	18	51.786		
	Total	1014.550	19			
a. Dependent Variable: Mutu Sekolah						
b. Predictors: (Constant), MSDM						

Berdasarkan uji F diatas maka nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 1.591 dengan signifikansi 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mutu pendidikan.

### 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sementara itu, guna mengetahui berapa persentasenya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan peneliti menggunakan nilai *R Square* yang akan diperlihatkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285 <sup>a</sup>	.081	.030	7.19624
a. Predictors: (Constant), MSDM				

Berdasarkan tabel diatas didapatkan keterangan bahwa *R* (nilai korelasi) yaitu sebesar 0,285. Dan *R Square* (koefisien determinasi) yang berfungsi menggambarkan besarnya suatu persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai *R Square* ialah 0,081 atau 8,1% yang berarti bahwasanya variabel X (manajemen sumber daya manusia) mempengaruhi variabel Y (mutu pendidikan) sebesar 8,1% dan 91,9 % dipengaruhi oleh aspek lainnya diluar variabel.

Untuk mengetahui apakah variabel dependen (Y) terjadi perubahan, dan nilai dari variabel dependen atas dasar diketahuinya nilai independen (X) perlu dilakukannya pengujian linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini mempunyai tujuan

menjawab rumusan masalah “Apakah terdapat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur’an (PAUD-Q) Karangploso”.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.846	12.238	2.439	.025
	MSDM	.225	.178	.285	.223
a. Dependent Variable: Mutu Sekolah					

Atas dasar hasil data diatas memperoleh persamaan garis regresi linier *constant* ( $\alpha$ ) = 29,846 serta nilai *trust* ( $b$ ) = 0,225. Penggunaan rumus persamaan garis regresi sederhana pada penelitian ini secara umum yakni:

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 29,846 + 0,225X$$

Koefisien arah regresi disebut juga koefisien  $b$  serta menyatakan perubahan variabel  $Y$  untuk setiap perubahan  $X$ . bisa dinyatakan bahwasanya setiap penambahan 1% manajemen sumber daya manusia maka peningkatan mutu pendidikan akan



meningkat sebesar 0,225. Sehingga apabila skor manajemen sumber daya manusia bertambah 1 point, maka mutu pendidikan meningkat 0,225. Nilai koefisien regresinya yakni positif sehingga bisa dinyatakan bahwasanya arahnya pengaruh variabel X terhadap Y ialah positif.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian ini di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso yang beralamatkan di Jalan Raya Kepuharjo No. 52 RT 12 RW 05 Kepuharjo Karangploso Malang pada bulan Maret sampai Juni 2021. Teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti melalui penyebaran angket kepada seluruh tenaga pendidik yang berjumlah sebanyak 20 responden tenaga pendidik. Pembahasan dalam bab ini akan mengenai jawaban atas rumusan masalah yang ada pada penelitian ini:

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso**

Manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai pentingnya pengakuan tenaga kerja pada sebuah organisasi dalam memberikan kontribusinya terhadap setiap tujuan organisasi dan mempergunakan beberapa fungsinya serta kegiatan yang dilakukan guna memastikan bahwasanya SDM tersebut dipergunakan secara efektif untuk kepentingannya masyarakat, organisasi, serta individu.

Dapat dikatakan pula manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengaturan dan pengelolaan semua potensi dari setiap individu yang dimiliki pada sebuah organisasi dalam rangka tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Atas dasar pengertian tersebut menunjukkan bahwasanya perlu diterapkannya sebuah manajemen sumber daya manusia di lembaga sekolah sebagai upaya peningkatan mutu sekolah itu sendiri. Perihal yang harus

dilaksanakan sekolah khususnya pada PAUD-Q Karangploso diantaranya perencanaan, perekrutan, dan pengevaluasian tenaga pendidik sebaiknya dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

Dari hasil instrumen angket yang telah disebar oleh peneliti kepada tenaga pendidik PAUD-Q Karangploso total butir pernyataan sebanyak 20 soal, dengan jumlah responden sebanyak 20 tenaga pendidik. Kuesioner atau angket menggunakan model *skala likert*, dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Atas dasar hasil dari pengujian validitas kuesioner pada 15 responden, dengan jumlahnya pernyataan sebanyak 50 butir soal. Teridentifikasi 30 butir soal tidak valid, maka peneliti menghapus 30 butir soal tersebut. Dan tidak mengurangi dari indikator yang sudah dibuat oleh peneliti. Kemudian peneliti melanjutkan penelitian kepada 20 tenaga pendidik dari 20 populasi dengan jumlah pernyataan sejumlah 20 butir soal. Sehingga diperoleh hasil pengujian mempergunakan *SPSS 26.0 for windows* kuesioner tersebut reliable dan valid. Artinya bahwasanya semua item mampu menjabarkan variabel manajemen sumber daya manusia.

Pada hasil analisis variabel manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan statistik deskriptif untuk jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh skor mean hipotetik sebesar 50. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di PAUD-Q Karangploso dominan berada dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 95% dengan 19 responden, sebesar 5% memiliki kategori sedang

dengan jumlah 1 responden dan sebesar 0% memiliki kategori rendah dengan jumlah 0 responden. Atas dasar data tersebut, bisa ditarik kesimpulannya bahwasanya manajemen sumber daya manusia Lembaga PAUD-Q Karangploso dapat dikategorikan tinggi.

#### **B. Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso**

Mutu pendidikan ialah kemampuan yang dimiliki sekolah untuk mengelola secara efisien serta operasional terhadap setiap komponen yang kaitannya dengan sekolah, sehingga hasilnya bisa menjadi tambahan nilai terhadap komponen itu sendiri menurut berlakunya standar ataupun norma yang telah ditetapkan. Mutu sekolah juga bisa diartikan keefektifan suatu kemampuan dari sistem pendidikan guna meningkatkan nilai tambahnya faktor *input* agar bisa mendapatkan *output* yang sangat tinggi.

Standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional Pendidikan yang telah menetapkan kriteria tentang sistem Pendidikan di Indonesia. Mutu layanan di Sekolah mengacu pada peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Berdasarkan peraturan tersebut standar nasional Pendidikan meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan.

Dari hasil instrumen angket yang telah disebar oleh peneliti kepada tenaga pendidik PAUD-Q Karangploso total butir pernyataan sebanyak 14

soal, dengan jumlah responden sebanyak 20 tenaga pendidik. Kuesioner atau angket menggunakan model *skala likert*, dengan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Atas dasar hasil pengujian validitas kuesioner pada 15 responden, dengan pernyataan sebanyak 42 butir soal, 28 butir soal teridentifikasi tidak valid, sehingga peneliti menghapus soal tersebut. Dan tidak mengurangi dari indikator yang sudah dibuat oleh peneliti. Kemudian peneliti melanjutkan penelitian kepada 20 tenaga pendidik dari 20 populasi dengan jumlah pernyataan sejumlah 14 butir soal. Sehingga diperoleh hasil dari pengujian menggunakan *SPSS 26.0 for windows* kuesioner tersebut reliable serta valid. Artinya semua item mampu menjabarkan variabel mutu sekolah.

Pada hasil analisis variabel mutu sekolah dengan menggunakan statistik deskriptif untuk jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh skor mean hipotetik sebesar 35. Hal tersebut menunjukkan bahwa mutu sekolah di PAUD-Q Karangploso dominan berada dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 85% dengan 17 responden. Sebesar 10% memiliki kategori sedang dengan jumlah 2 responden dan sebesar 5% memiliki kategori rendah dengan jumlah 1 responden. Atas dasar data tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya mutu sekolah Lembaga PAUD-Q Karangploso dapat dikategorikan tinggi.

### **C. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, didapatkan beberapa data yang diperlukan oleh peneliti dan setelah diolah menggunakan aplikasi *SPSS 26.0 for windows* serta melalui berbagai pengujian bisa disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Hal ini sesuai dengan analisis yang digunakan peneliti yaitu regresi linier sederhana, analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi perubahan pada variabel dependen (mutu pendidikan), dan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen (manajemen sumber daya manusia) yang diketahui. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya analisis regresi linier sederhana bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Atas dasar hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.14, didapatkan keterangan bahwasanya  $R$  (nilai korelasi) yaitu sebesar 0,285. Dan  $R Square$  (koefisien determinasi) sebesar 0,081 atau 8,1% yang bermakna bahwasanya variabel  $X$  (manajemen sumber daya manusia) mempengaruhi variabel  $Y$  (mutu pendidikan) sebesar 8,1% dan 91,9% lainnya dipengaruhi oleh aspek lain di luar variabel lain yang tidak diteliti dan dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.13, didapatkan keterangan bahwa signifikansi sebesar 0,223 lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,223 > 0,05$ ), dan nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil 1,261 dari  $T_{tabel}$  1,725 ( $1,261 < 1,725$ ). Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel X (manajemen sumber daya manusia) tidak berpengaruh langsung terhadap variabel Y (mutu pendidikan).

Atas dasar hasil pengujian regresi linier sederhana pada tabel 4.15 didapatkan signifikansi sebesar 0,225 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,225 < 0,05$ ), dan  $T_{hitung}$  sebesar 1,261 lebih kecil dari  $T_{tabel}$  1,725 ( $1,261 < 1,725$ ). Maka dapat diambil keputusan bahwa variabel X (manajemen sumber daya manusia) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (mutu pendidikan). Dan diperoleh nilai constan atau  $a$  sejumlah 29,846 dan koefisien regresi atau  $b$  sejumlah 0,225. Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan regresi  $Y=29,846 + 0,225X$ . Yang artinya temuan peneliti mengenai tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan PAUD-Q Karangploso Malang telah terbukti.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti, dimana dari hasil penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap mutu pendidikan dengan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa uji signifikansi  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Nurbaeti, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar*, Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Islam Alauddin Makassar, 2019.

**Tabel 5.1 Hasil Penelitian**

1.	Manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso	Manajemen sumber daya manusia (X) di PAUD-Q memiliki kategori “Tinggi” dengan persentase 95% dan item pernyataan manajemen sumber daya manusia dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai 0,935
2.	Mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso	Mutu pendidikan (Y) di PAUD-Q memiliki kategori “Tinggi” dengan persentase 85% dan item pernyataan mutu sekolah dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai 0,918
3.	Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso	Hasil dari perhitungan didapatkan besarnya <i>R Square</i> adalah 0,081. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen pada penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (Mutu Pendidikan) sebesar 8,1% dan sisanya 91,9% dijabarkan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai nilai $T_{hitung} = 1,261 < T_{tabel} = 1,725$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,233 > 0,05$ , maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Sesuai hasil pengujian hipotesis yang dilaksanakan peneliti serta hasil dari analisis pada sub bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang tergolong tinggi dengan presentase sebesar 95% dengan jumlah 19 responden, sebesar 5% memiliki kategori sedang dengan jumlah 1 responden dan sebesar 0% memiliki kategori rendah dengan jumlah 0 responden. Sehingga disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an Karangploso dapat dikategorikan tinggi.
2. Atas dasar hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang memiliki presentase sebesar 85% dengan 17 responden. Sebesar 10% memiliki kategori sedang dengan jumlah 2 responden dan sebesar 5% memiliki kategori rendah dengan jumlah 1 responden. Dengan demikian disimpulkan bahwa mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang dapat dikategorikan tinggi.

3. Setelah dilakukan pengolahan data yang diperoleh saat melakukan penelitian dapat diketahui bahwa antara manajemen sumber daya manusia dengan mutu pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi uji hipotesis pada penelitian ini sebesar 8,1%. Sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan adalah 8,1% dan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis dan tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat dengan hasil uji T yang menghasilkan nilai signifikansi 0,223 lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,223 > 0,05$ ), dan nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil 1,261 dari  $T_{tabel}$  1,725 ( $1,261 < 1,725$ ). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel manajemen sumber daya manusia terhadap variabel mutu pendidikan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Aspek-aspek yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga aspek yaitu Perencanaan, Rekrutmen, dan Evaluasi. Dan untuk aspek Mutu Pendidikan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga aspek yaitu Sarana dan Prasarana, Proses Belajar Mengajar, dan Tenaga Pendidik. Sedangkan masih banyak aspek lain yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Mutu Pendidikan.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis.

### **C. Saran**

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan belum bisa dikatakan sempurna, sehingga peneliti masih membutuhkan banyak kritik, saran, dan arahan. Implikasi saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi kepala sekolah  
Demi peningkatan mutu pendidikan di sekolah, kepala sekolah dan guru sebaiknya bekerja sama secara maksimal dalam pengaplikasian manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar demi terciptanya sekolah yang unggul.
2. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti berharap dalam penelitian selanjutnya peneliti lain yang memiliki topik atau variabel yang sama dengan penelitian ini ada baiknya untuk menggali lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia dan mutu sekolah berdasarkan teori dari para ahli.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Nazarudidin. 2011. *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Cipta pustaka Media Perintis.
- Anshari, Muclish dan Sri Iswati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arcoco, Joremo S. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-Prinsip Perumusan dan Langkah Penerapan*. Jakarta: Riene Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Special for Women*. Bandung: Syaamil Al-Qur'an.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2018. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*.
- Depdinas. 2011. *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2018. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*. Malang: UIN Maliki Press.
- H. Ramayulis. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Kalam Mulia.
- Hajar, Dewi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Pendidikan Islam Studi Kasus di MTsN Karangnom Klaten*. Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Ismawati. 2018. *Pengaruh Penerapan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SMPN 27 Makassar*. Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kemendikbud. 2016. *Panduan Penilaian Untuk Sekolah Menengah. Direktorat Pembinaan Pendidikan Dasar Pertama*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Kemendikbud.
- Mesiono. 2012. *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Cipta pustaka Media Perinti.
- Mondy, R. Watne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, edisi 10, terj. Bayu Airlangga, Human Resources Management*. Jakarta: Erlangga.
- Muslich, Masuur. 2009. *KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dasar Pemahaman dan Pengembangan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni dan Sonny Sutani Sentiana. 2018. *Manajemen dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Rahmawati, Ika Dewi. 2012. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Sekolah MI Muhammadiyah*. Skripsi Program Strata sarjana 1, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

- Rosdaya, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group.
- Sadiman, Arief S. Dkk. 2009. *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sappail, Baso Intang. 2010. *Konsep Penelitian Ex-Post Facto*, Jurnal Pendidikan Matematika Vol. 1 No. 2
- Siaagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, Masganti. 2011. *Metodogolgi Penelitian Pendidikan Islam*. Medan: Penerbita IAIN Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, Ace dan H.A.R Tilaar. 1994. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : [fitk@uin-malang.ac.id](mailto:fitk@uin-malang.ac.id)

Nomor : 1143/Un.03.1/TL.00.1/01/2021 2 April 2021  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso  
Malang  
di

Jl Raya Kepuharjo 52 Desa Kepuharjo Kecamatan Karangploso Malang

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Lutfi Sambudi
NIM	: 17170045
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam - S1
Semester - Tahun	: Genap - 2020/2021
Akademik	
Judul Skripsi	: <b>Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang</b>
Lama Penelitian	: <b>April 2021 sampai dengan Juni 2021</b>

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**



Dekan,

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd  
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

## Lampiran 2 Surat Keterangan Sekolah



KELOMPOK BERMAIN AL QUR'AN  
Jl Raya Kepuharjo No 52 Rt 12/RW 05 Karangploso Malang (65152)  
Telepon 081259607468  
e-mail:kbalquran52@gmail.com

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 421/07/KBQ/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah PAUD Al-Qur'an Jl Kepuharjo Karangploso Malang menerangkan bahwa:

Nama : Lutfi Sambudi  
Tempat, Tanggal Lahir : Kuningan, 9 Maret 1999  
NIM : 17170045  
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Kepuharjo Karangploso Malang, terhitung mulai bulan **April 2021** sampai dengan **Juni 2021** guna penulisan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang"**

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 12 Juli 2021  
Kepala Sekolah  
  
Anis Khorun Nisa, S.E, S.Pd  


### Lampiran 3 Instrumen Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia

#### ANGKET MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Nama :

Umur :

#### Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan di bawah ini dengan teliti dan benar
2. Pilihlah salah satu dari 4 pilihan jawaban yang telah tersedia dengan memberi tanda (√) pada kolom tersebut yang benar-benar sesuai dengan diri Anda. Dengan ketentuan sebagai berikut :

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

3. Pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Rekrutmen tenaga pendidik diadakan sesuai dengan kebutuhan sekolah				
2	Kepala Sekolah menyepakati metode-metode rekrutmen kepada tenaga pendidik				
3	Kepala Sekolah melakukan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan tenaga pendidik				
4	Proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah				
5	Proses rekrutmen tidak dilakukan dengan benar				
6	Sekolah menggunakan sarana teknologi, informasi dan komunikasi dan baik dalam metode perekrutan				

7	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan tenaga pendidik yang berkualitas				
8	Menyebarkan pengumuman rekrutmen tenaga pendidik di media sosial				
9	Tidak membuat pengumuman rekrutmen				
10	Kegiatan rekrutmen tenaga pendidik sesuai dengan tujuan sekolah				
11	Mengidentifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan oleh sekolah				
12	Mencari tenaga pendidik yang potensial				
13	Tenaga pendidik tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh sekolah				
14	Sekolah memberikan sarana bagi tenaga pendidik untuk menambah kreatifitasnya				
15	Tenaga pendidik tidak didukung untuk melanjutkan pendidikan				
16	Tenaga pendidik tidak diberikan fasilitas dengan baik				
17	Hasil evaluasi digunakan dalam pembuatan keputusan				
18	Hasil evaluasi dapat menjadi umpan balik untuk penyempurnaan perencanaan SDM selanjutnya				
19	Evaluasi dilakukan ketika ada masalah saja				
20	Proses evaluasi tidak dilakukan dengan benar				

#### Lampiran 4 Instrumen Penelitian Mutu Pendidikan

##### ANGKET MUTU PENDIDIKAN

Nama :

Umur :

##### Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan di bawah ini dengan teliti dan benar
2. Pilihlah salah satu dari 4 pilihan jawaban yang telah tersedia dengan memberi tanda (√) pada kolom tersebut yang benar-benar sesuai dengan diri Anda. Dengan ketentuan sebagai berikut :

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

3. Pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Guru tidak menggunakan RPP yang sudah dibuat oleh Sekolah				
2	Kualitas sarana prasarana yang diadakan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan				
3	Tidak tersedia alat yang memadai untuk proses belajar				
4	Sekolah tidak memberikan sarana dan prasana dengan baik				
5	Tenaga pendidik mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran				
6	Tenaga pendidik menyediakan RPP setiap masuk tahun ajaran baru				
7	Metode yang digunakan tidak mudah dipahami				

8	Tenaga pendidik tidak mengoreksi hasil pekerjaan murid				
9	Tenaga pendidik tidak memberikan soal latihan				
10	Tenaga pendidik tidak memberikan penilaian secara objektif				
11	Tingkat pendidikan tenaga pendidik tidak penting				
12	Tenaga pendidik harus memenuhi standart				
13	Tenaga pendidik dapat menjadi contoh yang baik bagi peserta didik				
14	Tenaga pendidik melakukan sesuatu tidak sesuai dengan aturan sekolah				

### Lampiran 5 Hasil Skor Responden Variabel X

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	Jumlah	Kategori
1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	71	Tinggi
2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	64	Tinggi
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	1	3	3	3	3	57	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Tinggi
5	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	61	Tinggi
6	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	70	Tinggi
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	78	Tinggi
8	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	70	Tinggi
9	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	65	Tinggi
10	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74	Tinggi
11	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	45	Sedang
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57	Tinggi
13	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	62	Tinggi
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Tinggi
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61	Tinggi
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Tinggi
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	68	Tinggi
18	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	72	Tinggi
19	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	Tinggi
20	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	69	Tinggi

### Lampiran 6 Hasil Skor Responden Variabel Y

No	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	Jumlah	Kategori
1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	46	Tinggi
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Tinggi
3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	40	Tinggi
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	Tinggi
5	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	40	Tinggi
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	50	Tinggi
7	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	Tinggi
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	48	Tinggi
9	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	1	21	Rendah
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	39	Sedang
11	3	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	37	Sedang
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	Tinggi
13	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	46	Tinggi
14	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	46	Tinggi
15	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	46	Tinggi
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	49	Tinggi
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	Tinggi
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	49	Tinggi
19	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	1	42	Tinggi
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Tinggi



### Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel X

		Correlations																				
		item _1	item _2	item _3	item _4	item _5	item _6	item _7	item _8	item _9	item _10	item _11	item _12	item _13	item _14	item _15	item _16	item _17	item _18	item _19	item _20	skor_ total
item_ 1	Pearson Correlation	1	.501*	.621* *	.241	.327	.285	.499*	.465 *	.599 **	.204	.332	.242	.493 *	.533 *	.158	.506 *	.503 *	.302	.425	.482 *	.635**
	Sig. (2- tailed)		.025	.004	.305	.160	.223	.025	.039	.005	.388	.152	.303	.027	.015	.507	.023	.024	.196	.062	.031	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_ 2	Pearson Correlation	.501*	1	.719* *	.330	.524*	.744* *	.462*	.603 **	.762 **	.396	.422	.449 *	.418	.321	.281	.572 **	.437	.437	.418	.591 **	.757**
	Sig. (2- tailed)	.025		.000	.156	.018	.000	.040	.005	.000	.084	.064	.047	.067	.168	.230	.008	.054	.054	.066	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_ 3	Pearson Correlation	.621* *	.719* *	1	.471*	.514*	.449*	.384	.330	.649 **	.187	.378	.396	.490 *	.490 *	.436	.521 *	.514 *	.514 *	.483 *	.487 *	.729**
	Sig. (2- tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.036	.020	.047	.094	.156	.002	.429	.100	.084	.028	.028	.055	.019	.020	.020	.031	.030	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_4	Pearson Correlation	.241	.330	.471*	1	.236	.487*	.714*	.420	.138	.482*	.349	.503*	.043	.560*	.461*	.212	.686**	.857**	.483*	.168	.590**
	Sig. (2-tailed)	.305	.156	.036		.317	.030	.000	.066	.563	.031	.131	.024	.858	.010	.041	.370	.001	.000	.031	.478	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_5	Pearson Correlation	.327	.524*	.514*	.236	1	.327	.280	.459*	.617**	.527*	.382	.550*	.746**	.357	.785**	.617**	.250	.250	.563**	.627**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.160	.018	.020	.317		.159	.231	.042	.004	.017	.097	.012	.000	.122	.000	.004	.288	.288	.010	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_6	Pearson Correlation	.285	.744*	.449*	.487*	.327	1	.594*	.782**	.476*	.375	.426	.480*	.176	.312	.277	.435	.436	.436	.184	.429	.633**
	Sig. (2-tailed)	.223	.000	.047	.030	.159		.006	.000	.034	.103	.061	.032	.457	.181	.237	.055	.054	.054	.436	.059	.003

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_7	Pearson Correlation	.499*	.462*	.384	.714*	.280	.594*	1	.518	.422	.550	.421	.453	.209	.621	.347	.410	.641	.641	.406	.280	.681**
	Sig. (2-tailed)	.025	.040	.094	.000	.231	.006		.019	.064	.012	.064	.045	.377	.003	.134	.072	.002	.002	.076	.233	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_8	Pearson Correlation	.465*	.603*	.330	.420	.459*	.782*	.518*	1	.441	.423	.393	.559	.396	.392	.307	.340	.437	.437	.418	.362	.665**
	Sig. (2-tailed)	.039	.005	.156	.066	.042	.000	.019		.052	.063	.087	.010	.084	.087	.188	.142	.054	.054	.066	.117	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_9	Pearson Correlation	.599*	.762*	.649*	.138	.617*	.476*	.422	.441	1	.430	.311	.289	.656	.539	.412	.806	.344	.229	.452	.776	.798**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.002	.563	.004	.034	.064	.052		.058	.181	.217	.002	.014	.071	.000	.137	.331	.045	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

item_10	Pearson Correlation	.204	.396	.187	.482*	.527*	.375	.550*	.423	.430	1	.437	.671**	.126	.542*	.549*	.311	.469*	.469*	.572**	.477*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.388	.084	.429	.031	.017	.103	.012	.063	.058		.054	.001	.596	.014	.012	.182	.037	.037	.008	.033	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_11	Pearson Correlation	.332	.422	.378	.349	.382	.426	.421	.393	.311	.437	1	.560*	.311	.277	.514*	.266	.424	.424	.167	.222	.555*
	Sig. (2-tailed)	.152	.064	.100	.131	.097	.061	.064	.087	.181	.054		.010	.182	.237	.021	.258	.062	.062	.481	.347	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_12	Pearson Correlation	.242	.449*	.396	.503*	.550*	.480*	.453*	.559*	.289	.671**	.560*	1	.280	.471*	.603**	.209	.524*	.524*	.325	.320	.646**
	Sig. (2-tailed)	.303	.047	.084	.024	.012	.032	.045	.010	.217	.001	.010		.232	.036	.005	.377	.018	.018	.162	.169	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_13	Pearson Correlation	.493*	.418	.490*	.043	.746*	.176	.209	.396	.656**	.126	.311	.280	1	.203	.562**	.548*	.062	.062	.333	.434	.599**

	Sig. (2-tailed)	.027	.067	.028	.858	.000	.457	.377	.084	.002	.596	.182	.232		.391	.010	.012	.795	.795	.152	.056	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_14	Pearson Correlation	.533*	.321	.490*	.560*	.357	.312	.621*	.392	.539*	.542*	.277	.471*	.203	1	.519*	.620**	.816**	.612**	.575**	.579**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.015	.168	.028	.010	.122	.181	.003	.087	.014	.014	.237	.036	.391		.019	.004	.000	.004	.008	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_15	Pearson Correlation	.158	.281	.436	.461*	.785*	.277	.347	.307	.412	.549*	.514*	.603**	.562**	.519*	1	.546*	.374	.374	.442	.538*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.507	.230	.055	.041	.000	.237	.134	.188	.071	.012	.021	.005	.010	.019		.013	.105	.105	.051	.014	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_16	Pearson Correlation	.506*	.572*	.521*	.212	.617*	.435	.410	.340	.806**	.311	.266	.209	.548*	.620**	.546*	1	.475*	.190	.348	.911**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.023	.008	.019	.370	.004	.055	.072	.142	.000	.182	.258	.377	.012	.004	.013		.034	.423	.133	.000	.000

N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_17	Pearson Correlation	.503*	.437	.514*	.686* *	.250	.436	.641* *	.437	.344	.469 *	.424	.524 *	.062	.816 **	.374	.475 *	1	.800 **	.394	.436	.686**
	Sig. (2-tailed)	.024	.054	.020	.001	.288	.054	.002	.054	.137	.037	.062	.018	.795	.000	.105	.034		.000	.085	.054	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_18	Pearson Correlation	.302	.437	.514*	.857* *	.250	.436	.641* *	.437	.229	.469 *	.424	.524 *	.062	.612 **	.374	.190	.800 **	1	.507 *	.109	.609**
	Sig. (2-tailed)	.196	.054	.020	.000	.288	.054	.002	.054	.331	.037	.062	.018	.795	.004	.105	.423	.000		.022	.647	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_19	Pearson Correlation	.425	.418	.483*	.483* *	.563* *	.184	.406	.418	.452 *	.572 **	.167	.325	.333	.575 **	.442	.348	.394	.507 *	1	.369	.658**
	Sig. (2-tailed)	.062	.066	.031	.031	.010	.436	.076	.066	.045	.008	.481	.162	.152	.008	.051	.133	.085	.022		.110	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

item_20	Pearson Correlation	.482*	.591*	.487*	.168	.627*	.429	.280	.362	.776**	.477*	.222	.320	.434	.579**	.538*	.911**	.436	.109	.369	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.031	.006	.030	.478	.003	.059	.233	.117	.000	.033	.347	.169	.056	.007	.014	.000	.054	.647	.110		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor_total	Pearson Correlation	.635*	.757*	.729*	.590*	.767*	.633*	.681*	.665	.798	.660	.555	.646	.599	.743	.711	.769	.686	.609	.658	.750	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.006	.000	.003	.001	.001	.000	.002	.011	.002	.005	.000	.000	.000	.001	.004	.002	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

### Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations														
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.476*	.710**	.819**	.401	.469*	.880**	.663**	.538*	.712**	.585**	.404	.262	.420	.819**
	Sig. (2-tailed)		.034	.000	.000	.080	.037	.000	.001	.014	.000	.007	.077	.264	.065	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_2	Pearson Correlation	.476*	1	.560*	.404	.521*	.343	.373	.566**	.534*	.550*	.293	.455*	.455*	.309	.709**
	Sig. (2-tailed)	.034		.010	.077	.019	.139	.106	.009	.015	.012	.211	.044	.044	.185	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_3	Pearson Correlation	.710**	.560*	1	.722**	.427	.485*	.665**	.650**	.549*	.930**	.585**	.681*	.550*	.424	.897**



	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.000	.060	.030	.001	.002	.012	.000	.007	.001	.012	.063	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_4	Pearson Correlation	.819**	.404	.722**	1	.290	.354	.647**	.800**	.589**	.645**	.460*	.545*	.303	.386	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.077	.000		.215	.126	.002	.000	.006	.002	.041	.013	.195	.093	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_5	Pearson Correlation	.401	.521*	.427	.290	1	.903**	.464*	.174	.287	.436	-.030	.390	.390	.212	.527*
	Sig. (2-tailed)	.080	.019	.060	.215		.000	.039	.463	.220	.054	.900	.089	.089	.370	.017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_6	Pearson Correlation	.469*	.343	.485*	.354	.903**	1	.514*	.118	.375	.506*	.041	.471*	.471*	.273	.562**
	Sig. (2-tailed)	.037	.139	.030	.126	.000		.020	.621	.103	.023	.865	.036	.036	.245	.010

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_7	Pearson Correlation	.880**	.373	.665**	.647**	.464*	.514*	1	.485*	.514*	.695**	.474*	.279	.279	.482*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.106	.001	.002	.039	.020		.030	.020	.001	.035	.234	.234	.031	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_8	Pearson Correlation	.663**	.566**	.650**	.800**	.174	.118	.485*	1	.530*	.573**	.460*	.424	.182	.445*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.002	.000	.463	.621	.030		.016	.008	.041	.063	.444	.049	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_9	Pearson Correlation	.538*	.534*	.549*	.589**	.287	.375	.514*	.530*	1	.443	.447*	.471*	.578*	.482*	.762**
	Sig. (2-tailed)	.014	.015	.012	.006	.220	.103	.020	.016		.050	.048	.036	.008	.031	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

item_10	Pearson Correlation	.712**	.550*	.930**	.645**	.436	.506*	.695**	.573**	.443	1	.494*	.585*	.455*	.350	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.002	.054	.023	.001	.008	.050		.027	.007	.044	.130	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_11	Pearson Correlation	.585**	.293	.585**	.460*	-.030	.041	.474*	.460*	.447*	.494*	1	.323	.323	.271	.608**
	Sig. (2-tailed)	.007	.211	.007	.041	.900	.865	.035	.041	.048	.027		.164	.164	.248	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_12	Pearson Correlation	.404	.455*	.681**	.545*	.390	.471*	.279	.424	.471*	.585**	.323	1	.780*	.124	.663**
	Sig. (2-tailed)	.077	.044	.001	.013	.089	.036	.234	.063	.036	.007	.164		.000	.603	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_13	Pearson Correlation	.262	.455*	.550*	.303	.390	.471*	.279	.182	.578**	.455*	.323	.780*	1	.447*	.634**

	Sig. (2-tailed)	.264	.044	.012	.195	.089	.036	.234	.444	.008	.044	.164	.000		.048	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
item_14	Pearson Correlation	.420	.309	.424	.386	.212	.273	.482*	.445*	.482*	.350	.271	.124	.447*	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.065	.185	.063	.093	.370	.245	.031	.049	.031	.130	.248	.603	.048		.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
skor_total	Pearson Correlation	.819**	.709**	.897**	.798**	.527*	.562**	.756**	.750**	.762**	.832**	.608**	.663*	.634*	.596*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.017	.010	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.003	.006	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

## Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

### Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	20

### Variabel Mutu Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	14

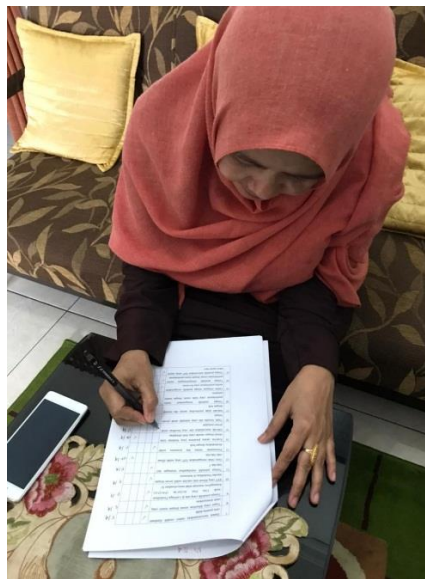
### Lampiran 10 Data Responden

NO	NAMA
1	Mudrikah
2	Nurul Abidah
3	Askhabun Nawawi
4	Siti Rohmah
5	Zahrotul Ainiyah
6	Anis Khoirunnisa
7	Zahrotul Fauziah
8	Sunani
9	Ani Muawanah
10	Cholidah
11	Fa'izatul Karimah
12	Tantri Retnowulan
13	Nur Fadilah
14	Khoirunnisak
15	Nurul Khilmiah
16	Faridatul Hasanah
17	Anik Lailatul Muniroh
18	Nurhabibatul Ummah
19	Khusnul Khotimah
20	Kiptiyah

## **Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian**



**Foto bersama Kepala Sekolah PAUD Al-Qur'an Karangploso**



**Pengisian angket**



**Ruang bermain siswa/i**



**Ruang bermain siswa/i**



## Lampiran 12 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang  
http://tarbiyah.uin-malang.ac.id. email : psg\_uinmalang@ymail.com

### BUKTI KONSULTASI SKRIPSI JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : Lutfi Sambudi  
NIM : 17170045  
Judul : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang  
Dosen Pembimbing : Mujtahid, M.Ag

No	Tgl/Bln/Thn	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1	09/02/2021	Konsultasi perihal judul, latar belakang, dan rumusan masalah	
2	23/02/2021	Kerangka berfikir, angket-angket, pendekatan dan jenis penelitian	
3	02/03/2021	Daftar Pustaka, Lampiran Angket, Lembar Pengesahan	
4	11/03/2021	Kesalahan-kesalahan kecil pada format penulisan	
5	05/08/2021	Diberi nomor halaman, kesalahan penulisan, sistematika BAB 1-6, beri penjelasan kerangka teori, buat bagan temuan	
6	12/08/2021	Koreksi kesalahan penulisan, BAB IV	
7	26/08/2021	BAB IV dan Bagan Temuan disesuaikan dengan rumusan masalah	
8	06/10/2021	Dijelaskan proses perolehan data pada BAB IV, dan variabel penelitian perlu disajikan	

Menyetujui,  
Dosen Pembimbing

Mujtahid, M.Ag  
NIP. 19750105 200501 1 003

Malang, 12 Oktober 2021  
Mengetahui,  
Ketua Jurusan MPI

Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd  
NIP. 19781119 200604 1 002

## Lampiran 13 Biodata Mahasiswa

### BIODATA MAHASISWA



Nama : Lutfi Sambudi  
NIM : 17170045  
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Tempat, Tanggal Lahir : Kuningan, 9 Maret 1999  
Alamat : Jl Yamar Blok Wage RT 001 RW 001 Desa  
Sadamantra Kesamatan Jalaksana Kabupaten  
Kuningan Jawa Barat  
Nomor HP : 082320977679  
Email : lutfi.sambudi9@gmail.com  
Riwayat Pendidikan : TK Tunas Harapan Garut (2003-2004)  
TK Jati Putra Al-Hasanah Garut (2004-2005)  
SD Plus Islamic Centre Manado (2006-2010)  
SDN Kalijaga Permai Cirebon (2010-2011)  
SMPIT Al-Multazam Kuningan (2011-2014)  
SMAIT Al-Multazam Kuningan (2014-2017)  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2017-2021)